

**Петрига О.М., к.е.н., доцент**

*Дніпровська філія університету Україна*

**Прус Ю.О., к.е.н., доцент**

*Таврійський державний агротехнологічний університет*

## **ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ І ПРИНЦИПИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ОСНОВНІ ЗАХОДИ ЇЇ ПОКРАЩЕННЯ**

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» сутність заробітної визначається як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу».

Заробітна плата в сучасному економічному середовищі є:

економічною категорією, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником щодо розподілу доданої вартості;

винагородною (платою), обчисленою, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник (або уповноважений ним орган) сплачує працівникові за виконану ним роботу;

ціною робочої сили, тобто заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили;

трудовим доходом працівника, який має забезпечити відтворення робочої сили;

головним чинником матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці;

елементом поточних виплат підприємства.

Органи державної статистики виділяють номінальну і реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата нараховується працівникам у грошовій і натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу.

Реальна заробітна плата характеризує кількість товарів та послуг, що можна придбати за номінальну заробітну плату.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації. Рівень заробітної плати визначається, з одного боку, розвитком суспільного виробництва, а з іншого – ефективністю праці окремих працівників. Через систему заробітної плати суспільство здійснює мотивацію



праці, контроль за мірою праці та мірою споживання матеріальних і духовних благ працівниками.

Заробітна плата складається з основної і додаткової.

Основна заробітна плата нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами. Вона включає такі виплати: оплату за фактично відпрацьовані людино-години, доплати за суміщення професій, за багатостаттєве обслуговування, за класність, виплату між розрядної різниці, персональні надбавки, доплати за роботу в нічний час, доплату незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів, доплати відрядникам у зв'язку зі змінами умов роботи, оплату простоїв не з вини працівника, оплату за понад нормовану роботу тощо.

Витрати на основну заробітну плату є основною частиною фонду оплати праці і безпосередньо входять до собівартості виробленої продукції, виконуваних робіт чи наданих послуг.

На промислових підприємствах України протягом останніх років в загальній сумі середньомісячного заробітку персоналу 65 – 70 % складає основна заробітна плата і 30 – 35 % - додаткова заробітна плата та інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Додаткова заробітна плата – це складова заробітної плати працівників, до якої включають витрати на оплату праці, не пов'язані з виплатами за фактично відпрацьований час. Нараховують її залежно від досягнутих і запланованих показників, умов виробництва, кваліфікації виконавців. Вона включає окремі види преміювання, винагороди та інші види заохочення, визначені Положенням з оплати праці підприємства. Розміри додаткової заробітної плати залежать від результатів господарської діяльності та виплат за рахунок власних коштів (прибутку) підприємств. Джерелом додаткової оплати праці є фонд матеріального стимулювання.

Заробітна плата в системі товарно-грошових відносин виконує такі функції: забезпечення матеріального стимулювання працівників у збільшенні виробництва високоякісної продукції і підвищенні продуктивності праці, яка обумовлена взаємозв'язком витрат праці на виробництво окремих видів продукції та її результатів;

відтворювальну функцію, заробітна плата виконує як основне джерело доходів населення. Розміри заробітної плати повинні забезпечувати відновлення працездатності населення, розвиток їх фізичних і духовних сил на основі постійного розвитку виробництва і підвищення життєвого рівня населення;

соціальну функцію заробітної плати, характеризується тим, що вона є не тільки матеріальним, а й моральним фактором. Сам факт отримання більш високої заробітної

плати передбачає визнання більших заслуг робітника перед колективом у створенні продукції, більшої ваги трудового вкладу працівника в суспільне виробництво;

облікову функцію, полягає в тому, що заробітна плата, нарахована в грошовому виразі за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за відрядними розцінками, тарифними ставками (окладами) робітників та посадовими окладами керівників, у грошовому виразі відбиває міру участі живої праці в процесі формування витрат виробництва.

Розподіл заново створеної вартості у формі заробітної плати здійснюється за такими принципами:

матеріальної заінтересованості, забезпечує як особисту, так і колективну заінтересованість у результатах праці, стимулює боротьбу за підвищення продуктивності праці, економію засобів і коштів, сприяє підвищенню кваліфікації;

плановості оплати праці, впливає з необхідності планування рівня заробітної плати, фонду оплати та строків і періодичності виплати заробітної плати. Принцип плановості в організації оплати праці орієнтує підприємства на збільшення виробництва продукції без залучення зайвої робочої сили. Дотримання цього принципу дає змогу обґрунтовано регулювати нагромадження і споживання як на окремому підприємстві, так і в межах країни в цілому;

раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності праці та її оплати. Цей принцип полягає в тому, що підвищення оплати праці повинно забезпечуватися випереджаючими темпами зростання продуктивності праці. Члени суспільства не можуть споживати більше, ніж вони виробляють. Дотримання цього принципу забезпечує розширене відтворення виробництва на підприємствах, створює нормальне співвідношення між споживанням і нагромадженням;

гарантованості оплати праці, передбачає гарантовану їй регулярну оплату праці в наперед визначених розмірах у певні строки. Заробітна плата робітників і службовців гарантується державним регулюванням оплати праці;

диференціації рівня заробітної плати, здійснюється через систему тарифікації, яка забезпечує установлення певного співвідношення в оплаті праці різної кількості та якості;

вирівнювання рівня оплати і скорочення різниці в доходах між високо- і мало оплачуваними категоріями працівників. Така різниця зумовлюється не тільки неоднаковими рівнями продуктивності праці та доходів на окремих підприємствах, різними рівнями кваліфікації працівників, а й загальним станом розвитку економіки країни. Цей принцип передбачає державне визначення мінімальної заробітної плати з



урахуванням вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;

простоти й доступності оплати праці, полягає в розробленні, оприлюдненні та впровадженні у виробництво таких систем, форм оплати праці, які були б зрозумілими і прийнятними для більшості безпосередніх учасників виробничого процесу, розкривали б зв'язок між продуктивністю праці і заробітною платою.

Організація оплати праці здійснюється на основі законодавчих та інших нормативних актів. Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств базується на основі системи угод, які укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода) або регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди».

Основними елементами організації оплати праці на підприємствах є: нормування праці, тарифна система, форми та моделі (системи) заробітної плати. Кожен елемент має своє чітко виражене призначення.

Економічна свобода, яку підприємства дістали з початком перехідного до ринкової економіки періоду, сприяла зростанню активності в пошуках найраціональнішої організації праці та її оплати. З іншого боку, такі чинники, як інфляція, проблеми збуту, порушення господарських зв'язків, нестабільність податкового законодавства тощо, ускладнюють роботу підприємств настільки, що не завжди вони мають можливість виплачувати всім працівникам гарантовану тарифною системою заробітну плату. Усе це спричинило виникнення і поширення так званих безтарифних моделей організації оплати праці.

Для оплати праці спеціалістів, керівників та інших категорій працівників можуть застосовуватися схеми посадових окладів, що будуються на різних засадах:

єдина схема посадових окладів, що передбачає максимальне та мінімальні ставки посадових окладів;

єдина схема посадових окладів, яка передбачає коефіцієнти диференціації за окладами, в якій конкретні розміри посадових окладів визначаються множенням коефіцієнта за кожною посадою на визначену в галузевій угоді або в колективному договорі мінімальну ставку для розрахунку посадових окладів та на інших засадах.

Дотримання розглянутих функцій і принципів оплати праці персоналу підприємств, як свідчить практика, сприяє підвищенню продуктивності праці, збільшенню виробництва продукції, зміцненню їх економіки та покращенню умов праці і життя.

Аналіз стану організації і оплати праці на підприємствах промисловості і сільського господарства країни свідчить про наявність значних порушень законодавчих актів і недотримання її принципів. Має місце призначення необґрунтовано високих рівнів заробітної плати суддям, прокурорам, державним посадовцям та ін., скорочення штатів персоналу, закриття закладів освіти і МОЗ, мінімізації заробітної плати, відсутність належних стимулів до праці та сучасної стратегії управління розвитком персоналу.

В країні мають місце значні прорахунки урядовців в проведенні цінової політики та здійснення реформ, які негативно впливають на стан розвитку персоналу. Спостерігається масовий виїзд кваліфікованого, найбільш працездатного персоналу на заробітки в інші країни світу. Нині заробітна плата в Україні є найнижчою в Європі і становить лише 8 – 12 % в собівартості продукції, в той час як в країнах з розвинутою економікою – 30%.

Вартість робочої сили країни нині є фактично на рівні, який необхідний для підтримання фізичного існування людини – основної складової продуктивних сил.

Рівень заробітної плати персоналу галузей виробництва в Україні є найнижчим серед усіх сфер економічної діяльності, що є соціально несправедливо.

В результаті всього цього на значній частині підприємств спостерігається низький рівень продуктивності праці, значний спад виробництва. Майже 40 % підприємств промисловості і сільського господарства є збитковими або низькорентабельними, економічно слабкими та є нездатними вести процес розширеного виробництва.

Для покращення стану організації і посилення стимулюючої ролі заробітної плати до праці пропонуємо здійснення наступних заходів:

переглянути терміново концепцію країни управління розвитком персоналу підприємств (організацій і установ) та напрацювати сучасну стратегію її розвитку з урахуванням досвіду економічно розвинутих країн світу.

підвищити (приблизно в 3 рази) розміри реальної заробітної плати працюючого персоналу в усіх сферах економічної діяльності за рахунок: підвищення розмірів номінальної заробітної плати; зниження необґрунтовано високих (монопольних та спекулятивних) цін і тарифів на енергоносії, ліки, продукти харчування, будівельні матеріали для будівництва і ремонту житла та об'єктів соціальної інфраструктури, надання послуг та ін.; усунення необґрунтованих (не законних) високих розмірів оплати праці суддям, прокурорам та іншим державним посадовцям; зменшення ПДВ; легалізації тіньової економіки та ін.;

створити умови для найвищої оплати праці персоналу в сфері виробництва;



при нарахуванні пенсій враховувати заробітну плату персоналу за всі роки трудової діяльності;

принципом (додатковим) оплати праці має стати індексація заробітної плати з урахуванням рівня інфляції в країні.

Вирішення цих заходів в значній мірі сприятиме підвищенню продуктивності праці, збільшенню виробництва і зниженню собівартості продукції, зміцненню економіки підприємств і країни в цілому та покращенню життя населення.

#### Література:

1. Економіка підприємства: Підручник/ за редакцією Шегди А.В. – К.: Знання, 2006 – 614 с.
2. Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток: Монографія. За ред.. Бабенка А.Г. – Дн-ськ: УМСФ, 2014. – 328 с.
3. Формування мотиваційної стратегії управління персоналом на підприємстві: Монографія./ Гриньова В.М. – Харків: ХНЕУ, 2012 – 298 с.